



Wöchentlich erscheinende Kolumne zu aktuellen Rechtsfragen (80)

Weihnachtsfeier voller Fallen

Alle Jahre wieder, kurz bevor das Christuskind kommt, wird in einigen Unternehmen in der Adventszeit Weihnachten gefeiert. Nach einem weit verbreiteten Vorurteil soll es bei der betrieblichen Weihnachtsfeier nicht selten feuchtfröhlich und manchmal auch recht zügellos zugehen. Bei dieser Ansicht handelt es sich ohne Zweifel um ein überzeichnetes Klischee. Jedoch muss man auch zugestehen, dass dem betrieblichen Zusammenhalt manchmal in einem äußerst ungewöhnlichen Maße Vorschub geleistet wird, wenn der Alkohol (in Strömen) fließt und die Hemmungen vor den Kollegen in einem bedenklichen Maße fallen. Es ist daher nicht verwunderlich, dass die eine oder andere Betriebsfeier ein gerichtliches Nachspiel hat. Die Kolumne soll daher über mögliche (juristische) Fallstricke der bevorstehenden betrieblichen Weihnachtsfeier aufklären.

Feste sollte man bekanntlich feiern, wie sie fallen, doch soll es auch regelrechte Weihnachtsmuffel geben, die Betriebsfeiern am liebsten fern bleiben würden. Es drängt sich daher die Frage auf, ob eine Teilnahmepflicht an einer Feier besteht. Eine entsprechende gesetzliche Regelung gibt es nicht. Auch dürfte eine arbeitsvertragliche Regelung, nach der man an Betriebsfeiern teilzunehmen hat, nicht üblich sein, so dass man an einer solchen in der Regel nicht partizipieren muss. Fällt die Festivität in die reguläre Arbeitszeit, bedeutet dies jedoch nicht, dass der „Verweigerer“ einfach freimachen darf. Grundsätzlich muss dieser seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtung nachkommen und hat seine Arbeit – wenn er nicht mitfeiert – zu verrichten. Auch wenn keine Teilnahmepflicht besteht, existiert im Rahmen des Gleichbehandlungsgrundsatzes jedoch ein Teilnahmerecht, der den willkürlichen Ausschluss eines Angestellten von der Feier verbietet. Ein Arbeitnehmer kann nur ausgeschlossen werden, wenn ein wichtiger betrieblicher Grund vorliegt. Es gilt: Auch Spaßbremsen dürfen mitmachen! Jedoch haben „feierwütige“ Angestellte gegenüber ihrem Arbeitgeber keinen Anspruch auf die Ausrichtung einer Weihnachtsfeier.

Ist die Feier erst einmal in vollem Gange, bestehen nach wie vor arbeitsvertragliche Nebenpflichten, die im Verletzungsfalle erhebliche Konsequenzen nach sich ziehen können. Wer beispielsweise Kollegen oder

Vorgesetzte beleidigt, belästigt oder angrapscht, riskiert eine Abmahnung oder im schlimmsten Falle sogar eine fristlose Kündigung. Letztgenannte hatte ein Schweißer erhalten, nachdem dieser in einem angeheiterten Zustand seinen Vorgesetzten auf der Weihnachtsfeier verbal nebst ausgestrecktem Mittelfinger verunglimpft hatte. In einer sehr peinlichen und unflätigen Art gab der Angestellte (über mehrere Stunden) zu verstehen, dass sein Chef weder an der Theke noch im Bett seinen Mann stehen könne. Wegen dieser Ausschweifungen kündigte der Arbeitgeber fristlos das Arbeitsverhältnis. Zu Recht, wie das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm befand. Nach Auffassung der Richter handele es sich bei diesen Äußerungen um erhebliche Ehrverletzungen, die auch nicht durch das Recht der freien Meinungsäußerung gedeckt seien. Auch bei einer Betriebsfeier außerhalb der Arbeitszeit werde die Autorität des Arbeitgebers durch eine grobe Beleidigung untergraben und sei somit ein erheblicher Verstoß der arbeitsvertraglichen Pflichten. Zudem habe der Betreffende nicht schuldlos gehandelt, da ein von diesem vortragener „Blackout“ gerade nicht vorgelegen habe. Der Betreffende habe nicht volltrunken gewirkt, gelallt oder andere Ausfallerscheinungen gezeigt. Wenn ein Mitarbeiter dem Geschäftsführer auf der Betriebsfeier erklärt, dieser habe ihm nichts zu sagen und er sei nicht bereit, dessen Weisungen zu befolgen, soll dies nach Urteil des Bundesarbeitsgerichts auch eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Das gilt erst recht, wenn der betreffende Arbeitnehmer die Autorität des Arbeitgebers mit Beschimpfungen wie „Betrüger“, „Gauner“ und „Halsabschneider“ untergräbt. Das Hessische LAG scheint hingegen nicht über Gebühr streng zu sein. Nach diesem darf einem angetrunkenen Arbeitnehmer nicht fristlos gekündigt werden, wenn er die Rede des Chefs „nur“ mit Buhrufen begleitet hat.

Man könnte vermuten, dass das Fest der Liebe für einige Mitarbeiter eher ein Fest der Abrechnung zu sein scheint. Auch wenn man seinem Chef einmal die Meinung geigen will, gilt auch bei der Weihnachtsfeier: Reden ist Silber, Schweigen ist Gold!

Rechtsanwälte
Heberer & Kollegen

